

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX KLATEN “**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

Eko Wahyu Saputro

09408144053

(Konsentrasi SDM)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten” yang disusun oleh Eko Wahyu Saputro, NIM 09408144053 ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 27 Mei 2015
Menyetujui,
Dosen Pembimbing

M. Lies Endarwati, M.Si
NIP. 196107111988122001

PERNYATAAN

Nama : Eko Wahyu Saputro
NIM : 09408144053
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 10 Juni 2015

Yang menyatakan



Eko Wahyu Saputro

NIM. 09408144053

PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX KLATEN

Disusun oleh:
Eko Wahyu Saputro
NIM. 09408144053

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 10 Juni 2015. Dinyatakan Lulus
Memenuhi Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.	Ketua Penguji		15/2015 7
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		14/2015 7
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		13/2015 7

Yogyakarta, 15 Juli 2015

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta


Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 0024

MOTTO

" Visi tanpa tindakan hanyalah sebuah mimpi. Tindakan tanpa visi hanyalah membuang waktu. Visi dengan tindakan akan mengubah dunia! "

(Joel Arthur Barker)

" Sukses bukanlah akhir dari segalanya, kegagalan bukanlah sesuatu yang fatal: namun keberanian untuk meneruskan kehidupanlah yang diperhatikan "

(Sir Winston Churchill)

" Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya "

(Abraham Lincoln)

" Bermimpilah seolah - olah anda hidup selamanya. Hiduplah seakan-akan inilah hari terakhir anda "

(James Dean)

PERSEMBAHAN

*Sgala puji bagimu ya Allah SWT
dan dari semua tlah Kau tetapkan
hidupku dalam tangan-Mu dan dalam takdir-Mu.
Rencana indah yang telah disiapkan bagi masa depanku,
masa depan yang penuh harapan,
harapan kesuksesan terpangku di pundak.
Sebagai janji kepada mereka (BAPAK & IBU).*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX KLATEN**

Oleh :
Eko Wahyu Saputro
NIM 09408144053

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, 2) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, 3) pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial dan simultan pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten yang berjumlah 109 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner. Teknik pengambilan sampel adalah *random sampling* dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi $\beta=0,564$ (** $p<0.01$; $p=0,000$), 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi $\beta=0,490$ (** $p<0.01$; $p=0,000$), 3) Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi bahwa gaya kepemimpinan transformasional $\beta=0,421$ (** $p<0.01$; $p=0,000$) dan motivasi kerja $\beta=0,239$ (* $p<0.05$; $p=0,017$). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,328.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Plasindo Mulia Plasindo Invitex Klaten”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

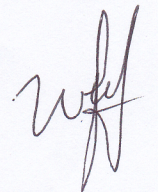
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
4. M. Lies Endarwati, M.Si Dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz M.Pd., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. PT. Kusuma Mulia Plasindo Iniftex Klaten terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
8. Bapak, Ibu, dan adik Cahyo Purnomo, adik Yulvia Fitri Rahmawati, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
9. Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2009 kelas B terutama, Ega, Gilang, Andrea, Eka, Agung, Widi, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan. Terima kasih telah membantu untuk memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 10 Juni 2015

Penulis



Eko Wahyu Saputro

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 7
A. Landasan Teori	7
1. Kepuasan Kerja.....	7
2. Gaya Kepemimpinan Transformatif.....	9
3. Motivasi Kerja.....	12
B. Penelitian yang Relevan	17
C. Kerangka Pikir.....	18

D. Paradigma Penelitian	22
E. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Desain Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel	24
1. Variabel Dependen	24
2. Variabel independen	26
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Data	28
E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
F. Instrumen Penelitian	32
G. Teknik Analisis Data	33
1. Uji Coba Penelitian	33
a. Uji Validitas	33
b. Uji Realibilitas	38
2. Analisis Deskriptif	39
3. Uji Prasyarat Analisis	40
a. Uji Normalitas	40
b. Uji Multikolinieritas	40
c. Uji Heteroskedastisitas	41
4. Uji Hipotesis	41
a. Analisis Regresi Berganda	42
b. Koefisien Determinasi (R^2)	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	43
B. Analisis Deskriptif	45

1. Deskripsi Karakteristik Responden	45
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
2. Deskripsi Kategori Variabel	46
a. Kepuasan Kerja	47
b. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	49
c. Motivasi Kerja	51
C. Pengujian Persyaratan Analisis	52
1. Uji Normalitas	53
2. Uji Multikolinieritas	54
3. Uji Heteroskedastisitas	54
D. Pengujian Hipotesis	55
1. Uji Hipotesis I	56
2. Uji Hipotesis II	57
3. Uji Hipotesis III	57
E. Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Keterbatasan Penelitian	63
C. Kontribusi Penelitian	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Karakteristik Tingkat Kepuasan Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten	2
2. Perbandingan Gaji Pokok Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dengan UMR Kota Klaten 2014.....	2
3. Karakteristik Kepemimpinan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten	3
4. Jumlah Populasi pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten	28
5. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	30 32
6. Hasil <i>Factor Loading</i> Tahap I	34
7. Hasil <i>Factor Loading</i> Tahap II	35
8. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's Value and Correlation</i>	37
9. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	38
10. Uji Realibilitas	39
11. Kategorisasi Jawaban Responden	40
12. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	45
13. Distribusi Frekuensi Umur	46

14. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	47
15. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	49
16. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	51
17. Uji Normalitas	53
18. Uji Multikolonieritas	54
19. Uji Heteroskedastisitas	55
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	56

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	22
2. Struktur Organisasi PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Hasil Uji Instrumen	71
2. Data Penelitian	77
3. Hasil Uji Instrumen	80
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	84
5. Uji Prasyarat Analisis	85
6. Hasil Uji Hipotesis	87
7. Hasil Uji Korelasi	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan tekstil. Sejalan dengan semakin meningkatnya jumlah permintaan maka PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan berusaha mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga permintaan konsumen yang terus meningkat dapat terpenuhi. Dalam pengelolaan sumber daya yang ada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Dengan banyaknya karyawan, maka setiap karyawan mempunyai motif dan tujuan dalam pekerjaan yang berbeda. Hal ini dapat terjadi karena kebutuhan antara individu yang satu dengan yang lain dalam bekerja bermacam-macam dan bervariasi. Masalah ini akan menimbulkan pertanyaan bagaimana cara agar karyawan yang bekerja kurang baik dan memperbaiki kinerjanya guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Observasi yang dilakukan dengan cara wawancara mengambil sampel sebanyak 10 responden pada waktu jam istirahat kerja. Ada beberapa kendala yang ditemukan antara lain:

1. Keterbatasan waktu wawancara, karena antara waktu istirahat dengan waktu masuk kerja singkat.

2. Kesulitan memilih responden, karena karyawan terlalu banyak untuk menjadi responden.
3. Tidak ada tempat wawancara, sehingga wawancara dilakukan di tempat terbuka.

Tabel 1
Karakterik Tingkat Kepuasan karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

No	Tingkat Kepuasan	Jumlah Responden
1	Kepuasan dengan gaji	-
2	Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	5
3	Kepuasan dengan promosi	4
4	Kepuasan dengan sikap atasan	2
5	Kepuasan dengan rekan kerja	5

Sumber: (observasi 10 karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten)

Berdasarkan observasi yang dilakukan, karyawan merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan pemimpin sebagai timbal balik atas kerja karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Gaji pokok karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Klaten. Berikut ini tabel perbandingan antara gaji pokok karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dengan UMR Kota Klaten 2014.

Tabel 2
Perbandingan Gaji Pokok Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dengan UMR Kota Klaten 2014

Gaji pokok karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten (Masa kerja 20 tahun)	Rp 975.000
Upah Minimum Regional (UMR) Kota Klaten	Rp 1.026.000

Sumber: PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten)

Gaji yang tidak sebanding dengan peraturan pemerintah atas ketentuan upah bagi setiap karyawan yang bekerja lebih dari 8 jam mendapat upah setara dengan UMR masing-masing kota. Sehingga mengakibatkan kepuasan karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten tidak tercapai.

Berdasarkan observasi selanjutnya yang berupa wawancara, hal yang menyebabkan ketidakpuasan yang terjadi adalah sikap/gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Selanjutnya dari sisi kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional belum maksimal. Berikut ini adalah tabel sikap pemimpin PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

Tabel 3
Karakteristik Kepemimpinan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

No	Karakteristik Pemimpin	Jumlah Responden
1	Kharisma	8
2	Motivasi inspiratif	6
3	Stimulasi intelektual	4
4	Konsiderasi yang bersifat individual	2

Sumber: (observasi 10 karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten)

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa pemimpin kurang optimal dalam karakteristik stimulasi intelektual. Hal ini disebabkan karena pemimpin kurang memperhatikan karyawan secara pribadi. Pemimpin kurang memiliki kedekatan terhadap karyawan. Pemimpin tidak sebagai pelatih, guru, orang terpercaya bagi bawahannya. Dengan demikian, bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten belum maksimal.

Kemudian dari sisi motivasi kerja setelah melakukan wawancara para karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten merasa motivasi yang diberikan belum optimal. *Need For achievement* tidak diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Para karyawan merasa *feedback* yang berupa promosi jabatan tidak sesuai apa yang diharapkan para karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Promosi jabatan sangat jarang diberikan, selain itu kesempatan karyawan untuk memimpin suatu pekerjaan pun sangat jarang diberikan. Sehingga para karyawan merasa tidak adanya kesempatan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi lagi. Hal ini berdampak pada sikap karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten yang bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak semangat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi diindikasikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun belum ada Penelitian yang dilakukan di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten, sehingga penulis mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja”.

B. Identifikasi Masalah

1. Dilihat dari gaji sebesar Rp 975.000, kepuasan kerja belum tercapai.
2. Kurangnya waktu pemimpin untuk memperhatikan karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten secara pribadi.

3. Pemimpin kurang memiliki kedekatan terhadap karyawan karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.
4. Tidak adanya promosi jabatan membuat karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten tidak termotivasi untuk bersemangat dalam pekerjaannya.
5. Kurangnya motivasi karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten untuk aktif di perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama dibangku kuliah terhadap realita yang terjadi di dalam organisasi yang nantinya berguna bagi kemajuan organisasi dan SDM.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan, bahan acuan serta informasi untuk mengembangkan penelitian yang serupa serta sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan kerja

Pengertian kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1992:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Setiawan (2012), kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai/karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut As'ad (1995:104), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2007). Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya (Davis, 1995:105). Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan perusahaan, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 2007).

Kepuasan kerja menurut Celluci dan DeVries (1978) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam perusahaan.

4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005:203) sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang sangat tinggi (Wijaya, 2005). Kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk menciptakan inovasi dalam setiap kesempatan yang ada, hal ini berimplikasi pada *continuous improvement* bagi perusahaan. Khan et al (2012) mengatakan bahwa : “*Transformational in which the follower is granted more liberty, sense of ownership and responsibility*

which enables the followers to develop the leadership skills and ultimately climb up the ladder". Transformasional dimana pengikut lebih diberikan kebebasan, rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang memungkinkan para pengikut untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan tujuan akhirnya meningkat. Kemudian Robbins (2007) Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membuat para bawahannya memiliki rasa percaya, kagum, setia dan hormat terhadap atasannya sehingga para bawahan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dari sebelumnya.

Bass dan Avilio (2005) menyatakan komponen dari kepemimpinan transformasional terdiri atas empat indikator kepemimpinan yaitu:

a. *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pemimpin sebagai seseorang sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.

b. *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme di antara rekan kerja dan bawahannya.

c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.

d. *Individual consideration* (konsiderasi yang bersifat individual).

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru, fasilitator, orang terpercaya, dan konselor.

Faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan H. Jodeph Reitz (1981) yang dikutip Nanang Fattah, sebagai berikut :

- a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2007) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Winardi (2004) merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan: “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

Menurut McClelland (1998:12) menyatakan motivasi kerja didasarkan kemampuan diri seseorang untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan. Menurut Streers dkk (1978) Motivasi kerja terdiri atas tiga indikator yaitu:

- a. *Need For achievement*. Ada beberapa orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

Ciri-ciri:

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
 - 2) Mencari *feedback* tentang perbuatannya.
 - 3) Memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya.
 - 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
- b. *Need for affiliation*. Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam kehidupannya atau hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk melakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan *need affiliation* yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan.

Ciri-ciri:

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- 2) Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

5) Selalu berusaha menghindari konflik.

- c. *Need for power*. Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk memengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

Ciri-ciri:

- 1) Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- 2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.
- 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan *prestise*.
- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Menurut Waridin (2012) Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- 2) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
 - 3) Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 - 4) Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- b. Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:
- 1) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- 3) Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
- 4) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja” menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Tekstil oleh Setiawan (2012). Dalam penelitian disebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *critical ratio* 3.204 ($CR > 1.96$).
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Survey pada Manajemen Tingkat Menengah PT. KMK Global Sport Sritex yang disusun oleh Marhendra (2011), Universitas Gajah Mada, Tesis UGM. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Uniskha Tex Jakarta oleh Ekayadi (2009), Universitas Gunadarma Jakarta. Penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

Pada PT. Kusuma Multi Plasindo Infitex Klaten, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan belum maksimal. Hal ini terlihat dari pemimpin yang kurang memperhatikan karyawan secara pribadi dan pemimpin kurang memiliki kedekatan terhadap karyawan.

Sehingga para karyawan merasa tidak puas terhadap perilaku yang diberikan oleh pemimpinnya.

Robbins (2007) Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membuat para bawahannya memiliki rasa percaya, kagum, setia dan hormat terhadap atasannya sehingga para bawahan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dari sebelumnya. Kemudian kepuasan kerja dapat diukur dengan salah satu aspeknya yaitu kepuasan dengan sikap pemimpin yang berarti kemampuan pemimpin untuk memberikan balas jasa yang berupa gaji bagi karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki indikator yang mengatakan bahwa pemimpin memiliki sifat kharismatik, *stimulasi intelektual* dan *konsiderasi individual*. Hal ini, dapat berdampak kepada kepuasan yang diraih karyawan terhadap pemimpin dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan tersebut dapat didapatkan karena sikap atasan yang dapat memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten. Selain itu, para karyawan diberikan pemimpin wadah untuk berkembang dan diberikan motivasi untuk mencapai tujuannya sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri karena mereka memperoleh tanggung jawab dan tantangan. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi terhadap kepuasan kerja.

Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten memahami pemimpin yang memiliki karakteristik pemimpin yang menghormati dan

bertanggung jawab adalah pemimpin yang membuat para karyawan puas bekerja di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja dengan cara membuat bangga para bawahan terhadap dirinya dan memberikan wadah untuk membuat bawahan menjadi lebih berkembang, sehingga karyawan tersebut puas terhadap kerjasama yang terjalin antara pemimpin dan karyawan di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

Kondisi Motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten masih jauh dari yang diharapkan oleh para karyawan. *Feedback* yang diharapkan karyawan seperti promosi jabatan dan kesempatan untuk memimpin suatu pekerjaan masih jauh dari harapan. Hal ini membuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan masih sangat kurang.

Marhendra (2011) Motivasi adalah dorongan individu yang merasa percaya diri terhadap proses dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang didasarkan atas dorongan kebutuhan. Sedangkan, kepuasan merupakan akibat dari berbagai dorongan individu yang merasa percaya diri terhadap hasil dalam suatu proses setelah terpenuhi keinginan dan kebutuhan. Karyawan dapat termotivasi apabila kebutuhannya terpenuhi. Kebutuhan tersebut berupa *feedback*, kedekatan terhadap lingkungannya dan memiliki dampak terhadap lingkungannya. Apabila, *feedback* berupa gaji atau

promosi yang diharapkan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan maka kepuasan kerja yang diinginkan dapat tercapai. Selain itu, apabila karyawan memiliki rekan kerja yang sesuai dengan dirinya dan diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan secara kelompok maka kepuasan karyawan terhadap perusahaan dapat tercapai. Hal ini menunjukkan motivasi merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja.

Dengan demikian terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan, makin kuat motivasi dalam melaksanakan pekerjaan maka makin kuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

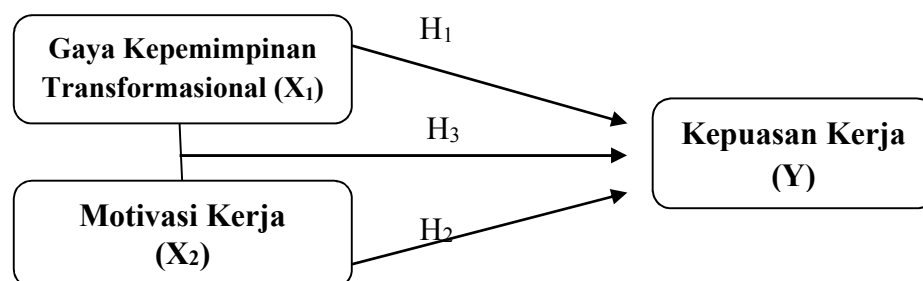
Kepuasan kerja karyawan di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten masih belum tercapai. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dan motivasi berupa kesempatan karyawan untuk lebih berprestasi masih belum optimal.

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan salah satu tujuan supaya kepuasan kerja tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan (Ancok, 2012). Dengan adanya rasa percaya, kagum, setia dan hormat terhadap atasan yang merupakan efek dari gaya kepemimpinan transformasional maka kepuasan dapat tercapai (Robbins, 2007). Kemudian ditambahkan dari sisi motivasi, apabila dorongan yang dilakukan perusahaan yang dalam hal ini berupa gaji dan tanggung jawab

terhadap pekerjaannya dapat tercapai maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja sehingga mereka akan melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2005). Apabila gaya kepemimpinan transformasional dapat diterima dan motivasi dapat tercapai maka kepuasan kerja dapat tercapai

Jadi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja saling bersangkutan erat, jika gaya kepemimpinan transformasional tidak dijalankan dan tidak adanya motivasi dari diri karyawan maka menyebabkan kepuasan kerja tidak diperoleh para karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan : H₁ = pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
 H₂ = pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
 H₃ = pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berfikir, maka formula hipotesis yang diajukan untuk uji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten ini, yaitu:

- H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H₃ : Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2015.

C. Devinisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh (Celluci dan DeVries, 1978). Indikator-indikator yang digunakan antara lain:

a. Kepuasan dengan gaji

Gaji yang diterima karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang karyawan peroleh.

b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini dimana PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten memberikan tugas, dengan demikian membuat kesempatan untuk para karyawan belajar dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

c. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan promosi yang diberikan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten memicu semangat kerja para karyawannya, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan berlomba-lomba untuk selalu berprestasi, dan ikut berperan aktif memajukan perusahaan.

d. Kepuasan dengan atasan

Sikap atasan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten akan memengaruhi kepuasan kerja para karyawannya dengan memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada karyawan.

e. Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja sesama karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten yang kooperatif akan bertindak sebagai sumber dukungan dan bantuan.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Masing-masing variabel tersebut mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Menurut Bass dan Avolio (2005) gaya kepemimpinan transformasional diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. *Idealized influence* (kharisma), pemimpin PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten mampu membuat para bawahannya untuk mengagumi, menghormati dan percaya. Hal tersebut dilakukan dengan sikap pemahaman terhadap visi misi perusahaan, berkomitmen, dan menghargai bawahan.
- b. *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif), pemimpin PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten mampu memfokuskan usaha dan mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana. Selain itu, pemimpin juga mampu membangkitkan semangat tim, antusiasme dan optimisme diantara rekan kerja ataupun bawahan.

- c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), pemimpin PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dapat memberikan dukungan kepada bawahan agar lebih inovatif dan kreatif. Misalkan dengan cara, mendorong bawahan untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide dan metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.
- d. *Individual consideration* (konsiderasi yang bersifat individual), pemimpin PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, orang terpercaya dan konselor.

b. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh (Steers dan Braunstein, 1976), yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), kemampuan karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang sebelumnya.

2) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan karyawan PT.

Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten untuk membangun hubungan yang akrab dengan orang lain.

3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan PT.

Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten untuk dapat memengaruhi atau mengendalikan teman kerja dalam perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Riduwan (2002) mengatakan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten sebagai berikut:

Tabel 4

Jumlah Populasi pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

Populasi	Jumlah
Bagian <i>warping</i> /proses pemisahan benang	30
Bagian <i>sizing</i> /proses memasak benang	10
Bagian pengolahan kain	68
Bagian <i>inspecting</i> /proses pengecekan kain	12
Bagian <i>finishing</i> /proses pengemasan kain	30
Bagian gudang	8
Total	158

Sumber: Data Bagian Personalia PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2005) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan sampel dari

suatu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu simple random sampling. Simple random sampling adalah suatu tipe pengambilan sampel secara acak, dimana peneliti akan memilih sampel secara acak pada karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Dalam menentukan sampel yang akan diambil nantinya adalah dengan cara undian. Undian dilakukan dengan cara memberikan nomer kepada seluruh karyawan, kemudian nomer-nomer tersebut diambil secara acak sejumlah sampel yang dibutuhkan.

Umar (2003) menyebutkan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *slovin*. Untuk menentukan jumlah sampel yang populasinya lebih dari 100 dengan teknik slovin, rumusnya sebagai berikut:

$$N = \frac{n}{1 + n \cdot e^2}$$

Keterangan:

N = ukuran sampel

n = ukuran populasi

e = taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ($e = 0,05$)

$$\begin{aligned} N &= \frac{158}{1 + 158 \cdot 0,05^2} \\ &= 109 \end{aligned}$$

E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data antara lain:

1. Data primer, data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku-buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra *survey*, dalam hal ini PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991). Dikonversi dalam 4 pilihan angka untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat setuju

Kemudian untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dikonversi menjadi 4 dengan nilai:

- 1 = Sangat tidak puas
- 2 = Tidak puas
- 3 = Puas
- 4 = Sangat puas

Modifikasi skala *Likert* menurut Hadi (1991) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

Kuesioner terdiri dari 2 bagian: bagian pertama yang berisi karakteristik demografis atau pengukuran responden antara lain: jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Kemudian pada bagian kedua berisikan tentang pertanyaan dari variabel terkait yaitu kepuasan

kerja karyawan (14 pertanyaan), gaya kepemimpinan transformasional (8 pertanyaan), motivasi kerja karyawan (10 pertanyaan).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuisisioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5
**Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional,
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (Celluci dan DeVries, 1978)	a. Kepuasan dengan gaji atau upah	1, 2, 3
	b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	4,5, 6, 7
	c. Kepuasan dengan promosi	8, 9
	d. Kepuasan dengan sikap atasan	10, 11, 12
	e. Kepuasan dengan rekan kerja	13, 14
Gaya Kepemimpinan Transformasional Bass dan Avolio (2005)	a. <i>Idealized influence</i> (kharisma)	1, 2, 3
	b. <i>Inspirational motivation</i> (motivasi inspiratif)	4
	c. <i>Intellectual stimulation</i> (stimulasi intelektual)	5, 6, 7,
	d. <i>Individual consideration</i> (konsiderasi yang bersifat individual).	8
Motivasi Kerja (Streers, Richard, dan Braunstein, 1976)	a. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi)	1, 2, 3, 4, 5
	b. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi)	6, 7, 8
	c. <i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan)	9, 10

Sumber: data primer yang diolah 2015

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini pengukuran dilakukan dengan bantuan program SPSS *for windows* versi 17.SPSS (*statistical package for social sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dari kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data dari responden kemudian dilakukan uji construct validity dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai factor loading yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu

konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity* (Bartlett, 1937). Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah agen PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 109 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan umur. Untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid dilakukan dengan jumlah awal sebanyak 32 pertanyaan dengan item gugur sebanyak 4 pertanyaan. Uji validitas ini dapat dilihat dengan hasil *factor loading* sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil *Factor Loading* Tahap 1

		1	2	3
Kepuasan Kerja	KK1		.714	.363
	KK2		.851	
	KK3		.420	.416
	KK4			.523
	KK5		.650	
	KK6			.537
	KK7		.683	
	KK8		.815	
	KK9		.708	.348
	KK10		.831	

	KK11	.709	.342
	KK12	.840	
	KK13	.676	
	KK14	.685	.345
Gaya Kepemimpinan Transformasional	GKT1		.860
	GKT2	.328	.589
	GKT3		.757
	GKT4	.341	.556
	GKT5		.563
	GKT6		.695
	GKT7		.855
	GKT8		.830
Motivasi Kerja	MK1	.838	
	MK2	.911	
	MK3	.467	
	MK4	.879	
	MK5	.813	
	MK6	.857	
	MK7	.821	
	MK8	.875	
	MK9	.838	
	MK10	.911	

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel 7
Hasil *Factor Loading* Tahap 2

		1	2	3
Kepuasan Kerja	KK1		.651	
	KK2		.885	
	KK5		.630	
	KK7		.665	
	KK8		.853	
	KK9		.645	

	KK10	.869
	KK11	.648
	KK12	.875
	KK13	.652
	KK14	.624
Gaya Kepemimpinan Transformasional	GKT1	.842
	GKT2	.639
	GKT3	.749
	GKT4	.611
	GKT5	.605
	GKT6	.707
	GKT7	.832
	GKT8	.823
Motivasi Kerja	MK1	.836
	MK2	.921
	MK4	.886
	MK5	.804
	MK6	.856
	MK7	.827
	MK8	.879
	MK9	.836
	MK10	.921

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket kepuasan kerja (KK) 11 item pernyataan valid, dengan butir nomor 3, 4, dan 6 yang gugur. Dikarenakan butir nomor 3 memiliki *factor loading* kurang dari 0.50 yaitu 0.420. Sedangkan butir nomor 4 dan 6 dinyatakan gugur karena tidak dalam satu garis pola. Gaya kepemimpinan transformasional (GKT) 8 item atau seluruh pernyataan dinyatakan valid, dan untuk motivasi kerja

(MK) 9 item pernyataan valid dengan butir nomor 3 yang gugur. Dikarenakan butir nomor 3 memiliki *factor loading* kurang dari 0.50 yaitu 0.467. Setelah dilakukan uji validitas instrumen menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE value akan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 8
Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's Value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	38,42	8,36	0,726	0.937		
2.	Motivasi Kerja	23,43	5,24	0,863	0.614**	0.910	
3.	Kepuasan Kerja	28,57	6,12	0,727	0.608**	0.540**	0.959

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05. **Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal.

2) *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai discriminant ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9
Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

		AVE	1	2	3
1.	Kepuasan Kerja	0,727	0,727	0,370	0,291
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,726	0,657	0,726	0,377
3.	Motivasi Kerja	0,863	0,641	0,585	0,863

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alpha Cronbach (α). Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,70.

Untuk mempermudah proses perhitungan dalam uji reliabilitas angket kepuasan kerja, promosi kerja dan motivasi kerja. Hasil perhitungan uji reliabilitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada ringkasan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Ketetapan
Kepuasan Kerja	0.937	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.910	Reliabel
Motivasi Kerja	0.959	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja reliabel, karena memiliki koefisien lebih besar dari 0.7.

2. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011:19). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu:

tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

3. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* $> level\ of\ significant\ (\alpha=0,05)$, sebaliknya H_a ditolak.
 - 2) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* $< level\ of\ significant\ (\alpha=0,05)$, sebaliknya H_0 diterima.
- (Nugroho, 2005)

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Uji

multikolineritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolineritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolineritas (Nugroho, 2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan metode *scatterplot*.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = C + (\beta_1 X_1) + (\beta_2 X_2) + R$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
C	= Constanta
β_1, β_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Gaya Kepemimpinan Transformatif
X_2	= Motivasi Kerja
R	= Residual

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

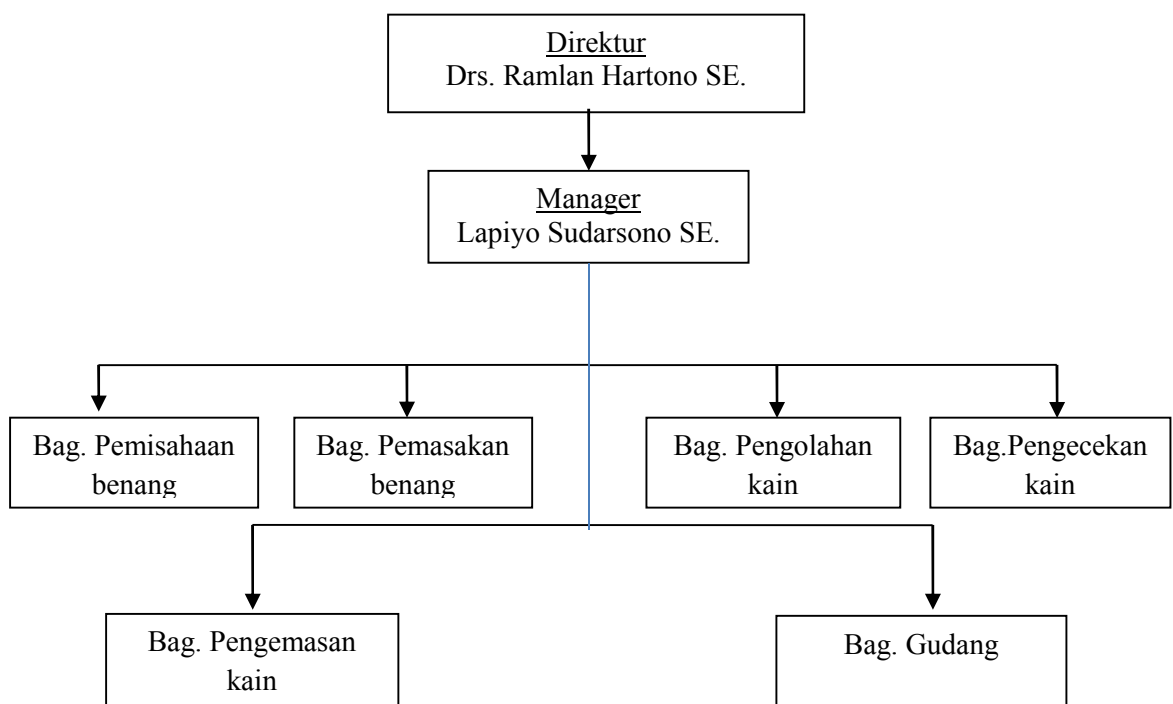
PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex merupakan sebuah perusahaan grup secara umum adalah perusahaan tekstil yang terdiri dari 3 grup antara lain:

1. PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Solo, alamat Jln: HOS Cokroaminoto km 17. no. 47 Solo. Bergerak dalam pencelupan (*dyeing*) dan penyempurnaan (*finishing*) kain dengan hasil kain jadi putih atau kain jadi warna.
2. PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten, alamat Jln: Raya Besole km 1 Ceper Klaten no. 7 Klaten. Bergerak dalam pembuatan pertenunan (*weaving*) kain dengan hasil kain mentah.
3. PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Palur, alamat jln: Raya Palur km 9 Palur, Karanganyar. Bergerak dalam pencelupan, penyempurnaan (*finishing*) kain dengan hasil jadi putih atau kain jadi warna.

PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex didirikan oleh pengusaha asal Solo yang bernama Drs Ramlan Hartono SE dan mulai beroperasi pada tahun 2001. Perusahaan ini mempunyai 3 tempat wilayah yang masing-masing mempunyai produksi sendiri. PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten merupakan perusahaan tekstil yang memproduksi kain. Proses pengolahan dimulai dari benang yang kemudian di pilah-pilah menjadi kain, proses itu dinamakan proses pertenunan. Pada tanggal 14 Februari 2001 PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten telah memperoleh pengesahan dari Departemen Kehakiman

berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman NO.50/BH.11.34/VI. PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten mempunyai luas wilayah produksi sekitar 1,1 hektar dan 2 rumah dinas yang ditempati para petinggi perusahaan. Perusahaan memiliki total 158 karyawan dan 7 satpam. PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten beroperasi setiap hari senin-sabtu dan hari minggu untuk libur kerja. Pada hari senen-jumat karyawan bekerja mulai pukul 07.30-15.00 dan pada hari sabtu karyawan bekerja mulai pukul 07.30-12.00. Stuktur organisasi menggunakan struktur berbentuk garis, dimana kekuasaan dan wewenang mengalir dari atas ke bawah dan sebaliknya. Kewajiban dan tanggung jawab mengalir dari bawah keatas sehingga pimpinan perusahaan mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas departemen-departemen di bawahnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:

Struktur organisasi PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten



B. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 109 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	78	71,6
2.	Perempuan	31	28,4
	Total	109	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 12 di atas merepresentasikan karakteristik responden yang menjadi karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 71,6% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 28,4%. Dengan demikian mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan umur. Data ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Umur

No	Rentang Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	18-30 Tahun	38	34,9
2.	31-40 Tahun	52	47,7
3.	41-50 Tahun	19	17,4
	Total	109	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 13 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten adalah antara umur 31-40 tahun sebesar 47,7%, selanjutnya 18-30 tahun sebesar 34,9 dan 41-50 tahun sebesar 17,4%.

2. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

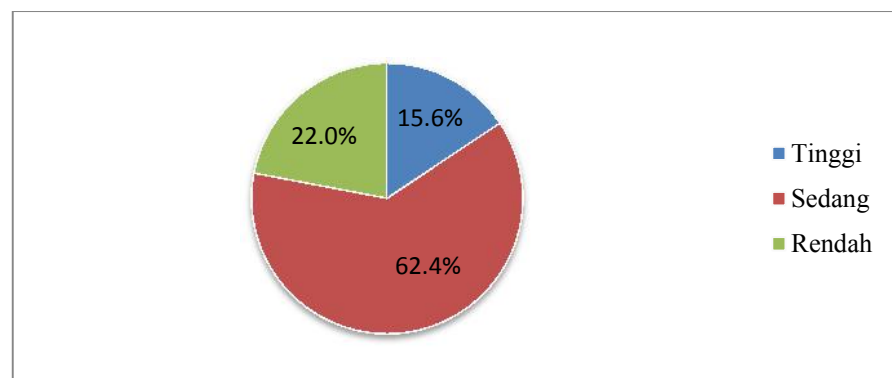
a. Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15; nilai maksimum sebesar 44; mean sebesar 30,48; dan standar deviasi sebesar 7,13. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 11 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel dan diagram berikut ini:

Tabel 14
Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 37,61$	17	15,6
Sedang	$23,35 \leq X < 37,61$	68	62,4
Rendah	$X < 23,35$	24	22,0
Jumlah		109	100,0

Sumber: Data Primer 2015



Gambar 3. Diagram Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Dari tabel 14 dan diagram tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (15,6%), hal ini berarti bahwa karyawan merasa puas bekerja PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten, karena gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, memiliki rekan kerja yang saling mendukung dengan pekerjaan masing-masing, adanya tantangan yang menarik pada setiap pekerjaan yang dijalani, dan supervisor mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 68 orang (62,4%), hal ini berarti bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa puas bekerja di PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten, karena menilai gaji yang diterima belum sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, rekan kerja belum saling mendukung dengan pekerjaan masing-masing, pekerjaan yang dijalani kurang menarik, dan supervisor kurang mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Responden yang memberikan jawaban terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 24 orang (22,0%), hal ini berarti bahwa karyawan tidak puas bekerja di PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten, gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, rekan kerja tidak saling mendukung dengan pekerjaan masing-masing, pekerjaan yang dijalani tidak menarik, dan supervisor tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

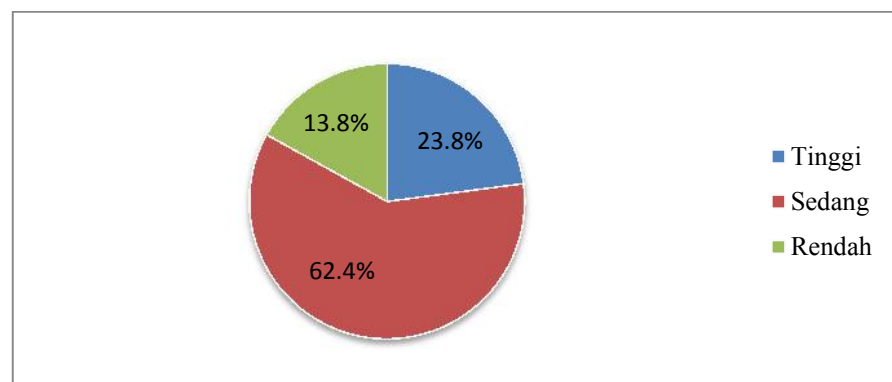
b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai minimum sebesar 11; nilai maksimum sebesar 32; mean sebesar 23,43; dan standar deviasi sebesar 5,24. Selanjutnya data gaya kepemimpinan transformasional dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk gaya kepemimpinan transformasional disajikan pada tabel dan diagram berikut ini:

Tabel 15
Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 28,67$	26	23,8
Sedang	$18,19 \leq X < 28,67$	68	62,4
Rendah	$X < 18,19$	15	13,8
Jumlah		109	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2015



Gambar 4. Diagram Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 15 dan diagram tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 26 orang (23,8%), hal ini berarti bahwa pemimpin mempunyai kharisma untuk dapat dikagumi dan dihormati, pemimpin memperhatikan karyawan secara pribadi, pemimpin memberikan dukungan untuk lebih inovatif dan kreatif, dan pemimpin membangkitkan semangat kerja.

Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori sedang yaitu sebanyak 68 orang (62,4%), hal ini berarti bahwa pemimpin belum mempunyai kharisma untuk dapat dikagumi dan dihormati, pemimpin belum sepenuhnya memperhatikan karyawan secara pribadi, pemimpin belum memberikan dukungan untuk lebih inovatif dan kreatif, dan pemimpin belum bisa membangkitkan semangat kerja.

Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori rendah yaitu sebanyak 15 orang (13,8%), hal ini berarti bahwa pemimpin tidak mempunyai kharisma untuk dapat dikagumi dan dihormati, pemimpin tidak memperhatikan karyawan secara pribadi, pemimpin tidak memberikan dukungan untuk lebih inovatif dan kreatif, dan pemimpin tidak membangkitkan semangat kerja.

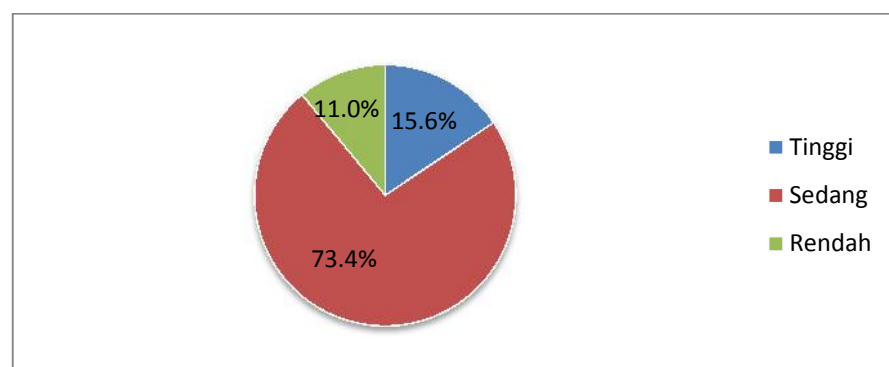
c. Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 12; nilai maksimum sebesar 36; mean sebesar 27,25; dan standar deviasi sebesar 4,39. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel dan diagram berikut ini:

Tabel 16
Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 31,64$	17	15,6
Sedang	$22,86 \leq X < 31,64$	80	73,4
Rendah	$X < 22,86$	12	11,0
Jumlah		109	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2015



Gambar 5. Diagram Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 16 dan diagram tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 80 orang (73,4%), hal ini berarti bahwa belum ada promosi jabatan untuk jenjang kari bagi karyawan, *feedback* yang diberikan pemimpin belum optimal, dan belum ada kedekatan antara pemimpin dengan karyawan.

Responden yang memberikan jawaban terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (15,6%), hal ini berarti bahwa belum ada promosi jabatan untuk jenjang kari bagi karyawan, *feedback* yang diberikan pemimpin belum optimal, dan belum ada kedekatan antara pemimpin dengan karyawan.

Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 12 orang (11,0%), hal ini berarti bahwa belum ada promosi jabatan untuk jenjang kari bagi karyawan, *feedback* yang diberikan pemimpin belum optimal, dan belum ada kedekatan antara pemimpin dengan karyawan.

C. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Berikut ini dipaparkan masing-masing uji prasyarat analisis.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik parametris yang menghendaki data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Sugiono, 2007:171). Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2011:163). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 17 berikut ini:

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.111	Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.086	Normal
Motivasi Kerja	0.056	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada Tabel 17, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga

variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti korelasi antar variabel independen nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 18 berikut ini:

Tabel 18
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional – Motivasi kerja	0.652	1.535	Tidak ada Korelasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari hasil uji multikolonieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen diperoleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 atau lebih kecil dari 95% dan VIF lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan variabel independen tidak ada korelasi (Ghozali, 2011:106).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan

absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 19 berikut ini:

Tabel 19
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1 → Y	0.812	Bebas heteroskedastisitas
X2 → Y	0.053	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan statistik uji glejser diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel independen terhadap dependen lebih besar dari taraf kesalahan 5% / (0.05) sehingga disimpulkan variabel penelitian bebas dari heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20
Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Independent Variabel	Kinerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	0,042	-0,045	-0,050	0,053
Umur	-0,022	0,023	0,660	-0,002
Gaya Kepemimpinan		0,564**		0,421**
Motivasi Kerja			0,490**	0,239*
R^2	0,002	0,318**	0,242**	0,355**
ΔR^2	0,002	0,316	0,240	0,353

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $\beta = 0,564$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,316. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan” terbukti.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan sebesar $\beta=0,490$ (** $p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,240. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan” terbukti.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional $\beta=0,421$ (** $p<0.01$; $p=0,000$) dan motivasi kerja $\beta=0,239$ (* $p<0.05$; $p=0,017$) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,353. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan” terbukti.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $\beta=0,564$ (** $p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,316. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator *idealized influence* (kharisma).

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin membuat karyawan mencapai kepuasannya dengan cara, salah satu indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah *idealized influence* (kharisma). Hal ini menandakan bahwa pemimpin memiliki sikap dan sifat yang kharismatik. Sehingga, para karyawan bangga untuk bergaul dengan pimpinannya. Hal tersebut membuat karyawan mencapai kepuasan kerja yang diharapkan karena mereka puas terhadap sikap pemimpin yang membuat mereka bangga dan kagum. Alasan ini diperkuat teori oleh Robbins (2007) Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membuat para bawahannya memiliki rasa percaya, kagum, setia dan hormat terhadap atasannya sehingga para bawahan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dari sebelumnya. Kemudian kepuasan kerja menurut Robbins (2007) dapat diukur dengan salah satu aspeknya adalah kepuasan dengan sikap atasan yang berarti kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis atau dukungan terhadap

bawahan. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Setiawan (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan $\beta=0,490$ (** $p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,240. Dengan jawaban tertinggi pada indikator *need for power*.

Karyawan akan semakin puas apabila motivasi kerja baik secara *internal* maupun *eksternal* karyawan tinggi. Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Seseorang akan merasa terpacu

apabila mereka dapat mempengaruhi lingkungannya untuk memenuhi keinginannya. *Need for power* ini dapat berupa diberikannya tanggung jawab kepada karyawan untuk memimpin suatu pekerjaan. Apabila hal tersebut tercapai maka kepuasan kerjanya pun tercapai. Alasan ini diperkuat dengan pendapat dari Mahendra (2011) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan individu yang merasa percaya diri terhadap proses dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang didasarkan atas dorongan kebutuhan, sedangkan kepuasan merupakan akibat dari berbagai dorongan individu yang merasa percaya diri terhadap hasil setelah terpenuhi keinginannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Marhendra (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan gaya kepemimpinan transformasional $\beta=0,421$ (** $p<0.01$; $p=0,000$) dan motivasi kerja $\beta=0,239$ (* $p<0.05$; $p=0,017$) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,353.

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan salah satu tujuan supaya kepuasan kerja tercapai sesuai dengan

tujuan perusahaan (Ancok, 2012). Pemimpin memiliki sikap dan sifat yang kharismatik sehingga para karyawan bangga untuk bergaul dengan pimpinannya. Kemudian ditambahkan dengan motivasi berupa diberikannya tanggung jawab kepada karyawan untuk memimpin suatu pekerjaan agar mereka dapat merasa memiliki dampak terhadap orang lain. Maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten akan dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa puas terhadap sikap pemimpin yang membuat mereka bangga dan kagum. Selain itu, mereka juga merasa puas karena kebutuhan mereka untuk dapat memiliki dampak terhadap orang lain dapat tercapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji hipotesis $\beta=0,564$ (** $p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,316.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji hipotesis dengan $\beta=0,490$ (** $p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,240.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji hipotesis dengan gaya kepemimpinan transformasional $\beta=0,421$ (** $p<0.01$; $p=0,000$) dan motivasi kerja $\beta=0,239$ (* $p<0.05$; $p=0,017$). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,353.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 35,3%. Dengan demikian masih terdapat 64,7% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan seperti: budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

C. Kontribusi Penelitian

1. Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten sebagai informasi dalam meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dalam bekerja agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara

riil khususnya yang menyangkut gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini ada beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.
 - a. Kepuasan kerja pada penelitian ini terbukti masih pada kategori sedang. Untuk itu dikarenakan pada indikator kepuasan pada pekerjaan itu sendiri masih rendah, maka perusahaan diharapkan agar lebih memberikan kepercayaan terhadap karyawan untuk tanggung jawab yang lebih tinggi. Kemudian dalam kualifikasi yang digunakan untuk promosi jabatan lebih disesuaikan .
 - b. Gaya kepemimpinan transformasional kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi pada indikator inspirasi motivasional merupakan yang terendah. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan agar dapat memperbaiki cara dalam memberikan apresiasi terhadap bawahan.
 - c. Motivasi kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi pada indikator *need for achievement* masih rendah. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan

agar dapat lebih terbuka terhadap kemajuan bawahan dalam penyelesaian tugas. Hal tersebut dilakukan agar bawahan dapat termotivasi oleh kemajuan yang didapatkannya.

2. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. (2012). Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- As'ad, Moch. (1995). Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.
- Azwar, S, 2009, Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya, Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Bass, B.M., B.J. & Avolio, D.I. (2005). Transformasional Leadership Research in Agriculture Education: A Synthesis The Literature Redwood City, CA: Mind Garden.
- Byars, L., L., and L.W., Rue. (2005). *Human Resources Management*, McGraw-Hill, New York: Hal. 275.
- Celluci, A.J. dan David, L.D., 1978. *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ technical report II*, (Centre for Creative Leadership)
- Davis, A., & Pfeffer, J. (1995). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14, 385–400.
- Ekayadi, S. (2009). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajitiraya Citrakarya. Skripsi. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (1991). "*Analisis Butir Untuk Instrumen*". Yogyakarta: Andi Offset.
- Hair, et al. (2006). *Multivariate Data Analysis* 6th Ed. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko. T. Hani. (1995). *Gaya Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Kota Jakarta: Hal. 202.

- Hussain, Rai, Et al. (2012). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – A Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL). *Departement of Management Sciences University of Education Lahore (Okara Campus) Pakistan, International Journal of Asian Social Science* 2 (11) : 1925-1933.
- Juariah, Siti. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Blitar. Skripsi.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom. (1995). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Khan, Shahzad. Et al. (2012). Determinants of Customer Satisfaction in Fast Food Industry. *Internatioal Journal of Management and Strategy*. 3, 1-15.
- Lodge dan Derek. (1993). Organisasional Behaviour and Design, Perilaku dan Design Organisasi, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Marhendra. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Survey pada Manajemen Tingkat Menengah PT. KMK Global Sport Sritex. Universitas Gajah Mada. Tesis.
- Mangkunegara, Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja. Bandung: Refika Aditam
- Mark A. Tietjen and Robert M. Myers. (1998). Motivation and job satisfaction *Management Decision* 36/4: 226–231
- Martoyo, Susilo. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE.
- Mc. Clelland, D. C. (1998). Human Motivation. Cambridge University Press New York.
- Nelson, D.L., and J.C., Quick. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America: Hal. 120.
- Nizar, Maulvi. (2011). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Kudus)*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Noe, R.A. et all. (2006). *Human Resources Management*, McGraw-Hill, New York: Hal. 436.

- Noerman, Agie R. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB SYARIAH. Skripsi.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). "*Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*". Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Riduwan. (2002). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. PT. Prenhallindo.
- Samsudin, Sadili (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). "*Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Setiawan, Deni. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Tekstil. Skripsi
- Siregar, Kholijah. (2006). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi PT Unitex Tbk, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat). Skripsi
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Steers, Richard M. & D. Braunstein. (1976). "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting". *Journal of Vocational Behavior*. October: Hal. 254-261.
- Sugiyono. (2005). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Timmreck, Thomas C. (2001). Managing, Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment. *The Health Care Manager; September 2001; 20; 1; AB/INFORM Research*, California State University San Bernardino.
- Umar, Husein. (2003). Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wijaya, Muksin. (2005). Kepemimpinan Transformasional Disekolah Dalam Meningkatkan *Outcomes* Peserta Didik. Jurnal Pendidikan. Vol 5. Hal 9.

Winardi, 2004. Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Hasil Uji Instrumen

KUESIONER

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara karyawan

Di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Eko Wahyu Saputro, Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta akan melakukan penelitian dengan tema Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara karyawan pada saat bekerja, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara karyawan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket/ kuesioner penelitian saya.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara karyawan berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu/Saudara karyawan dalam perusahaan maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara karyawan.

Akhir kata, saya mengucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan. Semoga angket/kuesioner ini dapat bermanfaat bagi Bapak/Ibu/Saudara karyawan dan besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu yang telah disediakan.

Yogyakarta, 3 Januari 2015

Hormat Saya

Eko Wahyu Saputro

Data Responden

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

Usia : Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternatif jawaban berikut tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
4. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
5. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan.

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu
yang telah diberikan**

Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SP : Sangat Puas

P : Puas

TP : Tidak Puas

STP : Sangat Tidak Puas

No	Pernyataan	STP	TP	P	SP
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kemampuan saya.				
2.	Gaji saya cukup sesuai dengan kebutuhan biaya hidup.				
3.	Gaji yang saya terima lebih rendah dari apa yang saya kerjakan.				
4.	Saya puas dengan tingkat pekerjaan saya.				
5.	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya.				
6.	Saya lebih suka melaksanakan pekerjaan lain.				
7.	Saya senang diberikan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan saya.				
8.	Saya suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan saya.				
9.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.				
10.	Atasan saya memberikan dukungan pada saya.				
11.	Atasan saya memotivasi saya untuk lebih baik.				
12.	Perusahaan memperlakukan saya dengan jujur.				
13.	Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai.				

14.	Saya mendapatkan dukungan kerja yang cukup dari rekan kerja saya.				
-----	---	--	--	--	--

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Bapak Lapiyo Sudarsono membuat saya bangga untuk bergaul dengan dia.				
2.	Bapak Lapiyo Sudarsono mempunyai visi yang memacu saya.				
3.	Bapak Lapiyo Sudarsono tidak pernah bosan mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik.				
4.	Saya bersemangat ketika Bapak Lapiyo Sudarsono memberikan apresiasi terhadap pekerjaan saya.				
5.	Bapak Lapiyo Sudarsono membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar.				
6.	Bapak Lapiyo Sudarsono selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasi.				
7.	Bapak Lapiyo Sudarsono membuat saya mampu berfikir tentang permasalahan lama dengan cara pandang baru.				
8.	Bapak Lapiyo Sudarsono memberikan perhatian secara pribadi kepada orang-orang yang kelihatannya diabaikan.				

Motivasi Kerja (X₂)

Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SP : Sangat Puas

P : Puas

TP : Tidak Puas

STP : Sangat Tidak Puas

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya menikmati tantangan yang sulit.				
2.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.				
3.	Saya suka mencapai tujuan yang realistis.				
4.	Saya menikmati kesenangan dari penyelesaian tugas yang sulit.				
5.	Saya menikmati tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan saya.				
6.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.				
7.	Saya menikmati persaingan dengan rekan kerja				
8.	Saya lebih menikmati bekerja dengan tim dari pada bekerja sendiri.				
9.	Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.				
10.	Saya senang menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan di tempat saya bekerja.				

NO	KEPUASAN KERJA														JML	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL								JML	MOTIVASI KERJA										JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	48	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	38	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	
3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	50	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34	
4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28	
5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
6	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	32	2	1	2	1	1	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	2	3	2	2	3	3	3	21	4	1	4	4	4	4	2	4	4	35	
8	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	3	2	28	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	51	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	35
10	2	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	45	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
12	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	2	2	2	25	
13	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	27
15	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	34	4	3	4	2	3	4	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	23	2	3	2	3	3	2	2	2	19	3	1	3	3	2	2	3	2	3	4	26
17	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	42	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	36	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
19	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	47	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	1	2	27	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
21	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	35	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	1	27	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
23	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	48	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2	3	2	3	3	2	2	2	19	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	25
25	3	3	4	1	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
26	3	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	31	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28
27	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	38	3	3	3	3	3	3	3	2	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	3	26	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	28
29	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	38	2	3	2	3	3	2	2	2	19	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	25
31	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	49	4	3	3	3	4	3	4	4	28	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	34
32	3	3	4	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	36	2	3	3	3	2	3	2	2	20	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	31
33	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	38	4	4	4	4	2	2	4	2	26	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
34	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25	1	3	3	3	4	3	1	1	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	41	2	3	3	3	4	3	2	2	22	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	31
36	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	36	2	2	2	2	2	3	2	2	17	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	27
37	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	38	4	3	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	36	1	3	3	3	3	3	1	1	18	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	25
39	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	52	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
40	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	48	3	3	2	3	4	4	3	3	25	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28
41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	50	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34
42	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	45	2	3	2	3	4	3	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
44	2	1	2	2	4	2	3	1	2	1	2	1	4	2	29	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	27
45	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	43	4	3	3	3	4	3	4	4	28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	
46	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	30	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	1	4	4	4	3	2	2	2	2	27	
47	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	51	3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	32	
48	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	39	2	2	2	2	2	3	2	2	17	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	26	
49	4	3	3	1	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	42	4	3	3	3	4	4	3	4	28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	
50	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	21	2	1	2	1	2	1	2	2	13	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	26	
51	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	50	3	4	2	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	
52	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	35	3	2	1	2	4	4	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	
53	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	4	3	2	3	3	3	24	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36	
54	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	24	1	3	3	3	2	2	1	1	16	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	26	
55	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
56	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	38	2	1	2	1	2	1	2	2	13	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	24	
57	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	41	3	4	2	4	2	2	3	3	23	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35	
58	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	22	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	
59	3	2	3	3	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	32	3	4	3	4	4	4	3	3	28	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	26	
60	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1	31	3	3	4	3	3	4	3	3	26	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	24	
61	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	47	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	
62	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
63	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	50	3	4	3	4	4	4	3	3	28	4	1	4	4	2	4	2	4	4	2	31	
64	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	39	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
65	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	
66	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	
67	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	42	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33	
68	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	26	
69	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	43	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36	
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	3	3	2	2	2	19	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	
71	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	46	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	3	2	3	3	2	2	2	19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	
73	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	50	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34	
74	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	23	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	
75	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	39	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	
76	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	27	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28	
77	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	41	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
78	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	24	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	25
79	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	29	
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	1	3	3	3	4	2	3	3	2	27	
81	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	43	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	33	
82	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	34	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	
83	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	46	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	
84	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	
85	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	1	2	1	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	
87	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	46	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34
88	2	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	34	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

89	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
90	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2	3	2	3	3	2	2	2	19	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	29	
91	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	49	4	2	2	2	4	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	
92	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	27	4	2	1	2	3	1	4	4	21	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28		
93	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	40	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34	
94	3	3	4	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	35	4	3	4	3	2	3	4	4	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
95	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	46	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
96	2	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	28	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	24	
97	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	4	3	4	4	3	3	27	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36	
98	4	3	4	1	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	43	3	3	2	3	2	2	3	3	21	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	15	
99	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	49	3	2	3	2	2	3	3	3	21	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	35	
100	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	35	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19	
101	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	38	4	3	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33	
102	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	35	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28	
103	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	38	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34	
104	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
105	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	53	4	4	3	4	4	3	4	30	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35	
106	2	3	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	31	1	3	3	3	4	4	1	1	20	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	32	
108	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	24	1	3	3	3	3	3	1	1	18	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	13	
109	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	39	3	2	3	2	3	1	3	3	20	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	36	
	306	304	311	275	301	280	299	298	304	301	302	300	305	302	4188	326	313	318	311	321	320	324	321	2554	336	264	338	317	330	321	334	327	337	330	3234	

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen

UJI VALIDITAS TAHAP 1 Factor loading tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.842
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	4.738E3
Df	496
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK1		.714	.363
KK2		.851	
KK3		.420	.416
KK4			.523
KK5		.650	
KK6			.537
KK7		.683	
KK8		.815	
KK9		.708	.348
KK10		.831	
KK11		.709	.342
KK12		.840	
KK13		.676	
KK14		.685	.345
GKT1			.860
GKT2		.328	.589
GKT3			.757
GKT4		.341	.556
GKT5			.563
GKT6			.695

GKT7			.855
GKT8			.830
MK1	.838		
MK2	.911		
MK3	.467		
MK4	.879		
MK5	.813		
MK6	.857		
MK7	.821		
MK8	.875		
MK9	.838		
MK10	.911		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

UJI VALIDITAS TAHAP 2

Factor loading tahap 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.843
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	4.342E3
	Df
	378
	Sig.
	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK1		.651	
KK2		.885	
KK5		.630	
KK7		.665	

KK8		.853	
KK9		.645	
KK10		.869	
KK11		.648	
KK12		.875	
KK13		.652	
KK14		.624	
GKT1			.842
GKT2			.639
GKT3			.749
GKT4			.611
GKT5			.605
GKT6			.707
GKT7			.832
GKT8			.823
MK1	.836		
MK2	.921		
MK4	.886		
MK5	.804		
MK6	.856		
MK7	.827		
MK8	.879		
MK9	.836		
MK10	.921		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

UJI RELIABILITAS

KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	11

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	9

Lampiran 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK	109	15.00	44.00	30.4771	7.13052
GKT	109	11.00	32.00	23.4312	5.24293
MK	109	12.00	36.00	27.2477	4.38676
Valid N (listwise)	109				

Lampiran 5. Uji Prasyarat Analisis

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KK	GKT	MK
N		109	109	109
Normal Parameters ^a	Mean	30.4771	23.4312	27.2477
	Std. Deviation	7.13052	5.24293	4.38676
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.120	.128
	Positive	.075	.085	.128
	Negative	-.115	-.120	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.203	1.255	1.337
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111	.086	.056

a. Test distribution is Normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.525	3.550		1.838	.069		
	GKT	.573	.132	.421	4.350	.000	.652	1.535
	MK	.386	.157	.238	2.454	.016	.652	1.535

a. Dependent Variable: KK

UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.659	1.909		5.059	.000		

GKT	.017	.071	.028	.239	.812	.652	1.535
MK	-.195	.085	-.268	2.300	.053	.652	1.535

a. Dependent Variable:

RES2

Lampiran 6. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JENIS_KELAMIN, UMUR ^b	.	Enter
2	GKT ^b	.	Enter
3	MK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,044 ^a	,002	-,017	7,19057	,002	,102	2	106	,903
2	,564 ^b	,318	,299	5,97039	,316	48,754	1	105	,000
3	,596 ^c	,355	,330	5,83562	,037	5,906	1	104	,017

a. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR

b. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, GKT

c. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, GKT, MK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,531	2	5,265	,102	,903 ^b
	Residual	5480,662	106	51,704		
	Total	5491,193	108			
2	Regression	1748,410	3	582,803	16,350	,000 ^c
	Residual	3742,782	105	35,646		
	Total	5491,193	108			
3	Regression	1949,523	4	487,381	14,312	,000 ^d
	Residual	3541,670	104	34,055		
	Total	5491,193	108			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR

c. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, GKT

d. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, GKT, MK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,042	2,536		11,847	,000
	UMUR	-,227	,999	-,022	-,227	,821
	JENIS_KELAMIN	,661	1,554	,042	,425	,671
2	(Constant)	11,141	3,429		3,249	,002
	UMUR	,236	,832	,023	,284	,777
	JENIS_KELAMIN	,713	1,290	,045	,553	,582
	GKT	,768	,110	,564	6,982	,000
3	(Constant)	5,414	4,098		1,321	,189
	UMUR	-,019	,820	-,002	-,023	,982
	JENIS_KELAMIN	,839	1,262	,053	,665	,508
	GKT	,573	,134	,421	4,277	,000
	MK	,389	,160	,239	2,430	,017

a. Dependent Variable: KK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,044 ^a	,002	-,017	7,19057	,002	,102	2	106	,903
2	,492 ^b	,242	,220	6,29787	,240	33,180	1	105	,000
3	,596 ^c	,355	,330	5,83562	,113	18,293	1	104	,000

a. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR

b. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, MK

c. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, MK, GKT

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,531	2	5,265	,102	,903 ^b
	Residual	5480,662	106	51,704		
	Total	5491,193	108			
2	Regression	1326,567	3	442,189	11,149	,000 ^c
	Residual	4164,626	105	39,663		
	Total	5491,193	108			
3	Regression	1949,523	4	487,381	14,312	,000 ^d
	Residual	3541,670	104	34,055		
	Total	5491,193	108			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR

c. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, MK

d. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, MK, GKT

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,042	2,536		11,847	,000
	UMUR	-,227	,999	-,022	-,227	,821
	JENIS_KELAMIN	,661	1,554	,042	,425	,671
2	(Constant)	8,466	4,355		1,944	,055
	UMUR	-,509	,876	-,050	-,581	,563
	JENIS_KELAMIN	,947	1,362	,060	,695	,489
	MK	,797	,138	,490	5,760	,000
3	(Constant)	5,414	4,098		1,321	,189
	UMUR	-,019	,820	-,002	-,023	,982
	JENIS_KELAMIN	,839	1,262	,053	,665	,508
	MK	,389	,160	,239	2,430	,017
	GKT	,573	,134	,421	4,277	,000

a. Dependent Variable: KK

Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi

HASIL UJI KORELASI

Correlations		KK	GKT	MK
KK	Pearson Correlation	1	,608**	,540**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	109	109	109
GKT	Pearson Correlation	,608**	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	109	109	109
MK	Pearson Correlation	,540**	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).